

Halina Sobocka-Szczapa<sup>\*</sup>

PROBLEMY PRACY W ZAKŁADACH WIODĄCYCH REJONU UPRZEMYSŁAWIANEGO

1. Wprowadzenie do badań

Badaniami w ramach ankietowania pracowników z wykształceniem wyższym, średnim i zasadniczym, objętych zostało ogółem 181 osób. Z tego 35,9% (65 osób) respondentów miało wykształcenie wyższe, tyleż samo - wykształcenie średnie oraz 28,2% (51 osób) - wykształcenie zasadnicze. Biorąc pod uwagę trzy wiodące zakłady pracy w rejonie bełchatowskim, do których ograniczyliśmy się w naszych badaniach, tzn. Bełchatowsko-Pomorski Kombinat Budowy Elektrowni, Kopalnię Węgla Brunatnego "Bełchatów" i Elektrownię "Bełchatów", to największa liczba spośród respondentów pracowała w Kombinacie (36,5%), następnie w Elektrowni (34,2%) i Kopalni (29,3%). Biorąc natomiast pod uwagę poszczególne poziomy wykształcenia, to struktura badanej zbiorowości przedstawiała się jak w tabeli 1<sup>1</sup>.

Podjęając badania w rejonie uprzemysławianym postawiliśmy sobie zadanie badawcze mające na celu ukazanie specyfiki pracy w tym obszarze. Z celu tego wynika hipoteza robocza, którą będziemy weryfikować. Przyjmuje ona postać założenia, że proces przyspieszonej industrializacji, jaki zachodzi w tego typu rejonach, wywiera istotny wpływ na decyzje racjonalizujące i humanizujące pracę w przedsiębiorstwach wiodących rejonu uprzemysławianego.

---

<sup>\*</sup> Dr, adiunkt w Katedrze Planowania i Polityki Ekonomicznej UŁ.

<sup>1</sup> Z uwagi na liczebność grupy poddanej badaniu ankietowemu założyliśmy, iż ma ono charakter pilotażowy. Stąd reprezentatywność uzyskanych wyników statystycznych jest ograniczona. Tym niemniej w świetle zjawisk zachodzących w rejonach uprzemysławianych oraz literatury przedmiotu, kierunki wnioskowania mają wszelkie przesłanki prawdopodobieństwa.

W przeprowadzonych rozważaniach dokonano podziału na następujące bloki tematyczne:

1. Charakterystyka ogólna badanej zbiorowości
2. Obecne miejsce pracy oraz wykonywany zawód w ocenie zatrudnionych
3. Ruchliwość pracownicza i jej przyczyny
4. Poziom wykształcenia i wykorzystanie kwalifikacji w pracy zawodowej
5. Problemy pracy kobiet
6. Wnioski

## 2. Charakterystyka ogólna badanej zbiorowości

Spośród wszystkich ankietowanych zdecydowana większość pracowała w przemyśle (63,5%). Tylko 36,5% respondentów pracowało w budownictwie. Wskaźniki te w pełni odzwierciedlają etap uprzemysławiania rejonu, w którym badania były prowadzone<sup>2</sup>. Zakończono były bowiem w tym okresie w większej części prace budowlane, natomiast przystąpiono już do eksploatacji wybudowanych obiektów.

Można również mówić w przypadku przeprowadzonych badań, iż odzwierciedlają one strukturę ludności rejonu uprzemysławianego według płci. Zarówno typ powstających inwestycji, jak i szereg czynników o charakterze socjologicznym spowodowały, iż w rejonie bełchatowskim następowało stopniowe wyrównywanie współczynników feminizacji, co w znacznym stopniu wynikało z większego udziału mężczyzn w migracjach stałych i wahadłowych<sup>3</sup>. Proces ten

---

<sup>2</sup> Przyjmujemy etapy uprzemysławiania za J. Szczepańskim. Por. J. S z c z e p a ń s k i, Zmiany społeczeństwa polskiego w procesie uprzemysłowienia, Warszawa 1973, s. 43-46.

<sup>3</sup> Nie oznacza to jednak, iż na tereny rejonu nie imigrują kobiety. Zjawisko migracji kobiet samotnych spowodowane jest nie tylko nadzieją na uzyskanie lepiej opłacanej pracy, na otrzymanie mieszkania w czasie krótszym niż gdziekolwiek indziej, ale również nadzieją nawiązania interesujących kontaktów towarzyskich i ziszczenia planów matrymonialnych. Por. W. I ż y k, Ludność LGOM-u w okresie budowy inwestycji miedziowych, [w:] Dolnośląski Okręg Miedziowy 1960-1970. Początki przemian społeczno-ekonomicznych, pod red. S. Gólachowskiego i A. Zagożdżona, Warszawa 1974, s. 103.

T a b e l a 1

Liczba respondentów z podziałem na poziom wykształcenia  
i zakład pracy

Wyszczególnienie	Kombinat	Kopalnia	Elektrownia	Razem
O g ó ł e m	66	62	53	101
Wykształcenie wyższe	24	22	19	65
Wykształcenie średnie	25	24	16	65
Wykształcenie zasadnicze	17	16	18	51

Ź r ó d ł o: dane z ankiet.

może zostać zahamowany dopiero w okresie wystąpienia migracji towarzyszącej, oznaczającej łączenie rodzin.

Ogółem spośród poddanych ankietaowaniu osób, 72,6% stanowili mężczyźni, przy czym największy ich odsetek zaobserwowano wśród osób z wykształceniem zasadniczym (84,3%), a najmniejszy - średnim (58,5%). Występuje bowiem ścisła zależność między strukturą według płci a poziomem wykształcenia. Kobiety są w rejonie uprzemysławianym podstawowym źródłem zaspokojenia potrzeb w zakresie zatrudnienia na stanowiskach administracyjno-biurowych i pomocniczych, na których wymagane jest przeważnie wykształcenie średnie. Potwierdzają ten fakt także wskaźniki udziału kobiet według różnych poziomów wykształcenia spośród ogółem ankietowanych kobiet. Kształtują się one następująco:

- wykształcenie wyższe 28,6%,
- wykształcenie średnie 55,1%,
- wykształcenie zasadnicze 16,3%.

Przeprowadzone badania dodatkowe wykazały ponadto, iż występuje wysoka korelacja między płcią a zajmowanym stanowiskiem (ogółem, w poziomie wykształcenia wyższego, średniego i zasadniczego). Ponad 87% kadry kierowniczej stanowią mężczyźni. Także oni w 60% tworzą grupę osób zajmujących stanowiska niekierownicze. Podobna sytuacja wystąpiła również w podziale na stanowiska robotnicze i nierobotnicze, przy czym udział kobiet w tej drugiej zbiorowości był znacznie większy i wyniósł ponad



51%. Ma to związek z przedstawionymi wcześniej cechami charakterystycznymi zatrudnienia kobiet w rejonie.

Biorąc pod uwagę poziom wykształcenia i zajmowane stanowisko (obserwowana wysoka korelacja), to ponad 76% stanowisk kierowniczych zajmowały osoby z wykształceniem wyższym, ponad 61% stanowisk niekierowniczych - osoby z wykształceniem średnim, ale jednocześnie 93% osób z tym wykształceniem zajmowało stanowiska nierobotnicze, a 70% stanowisk robotniczych obsadzonych było przez ludzi legitymujących się wykształceniem zasadniczym.

W bezpośrednim związku ze strukturą według płci pozostaje struktura według wieku i stanu cywilnego badanej populacji. W przedziale wieku 21-35 lat znajdowało się około 74% ankietowanych. Wskaźniki te były zróżnicowane w zależności od poziomu wykształcenia. Najniższe zaobserwowano wśród osób z wykształceniem wyższym (około 63%), zaś najwyższe - z wykształceniem zasadniczym (około 82%). Proporcje te odzwierciedlają charakterystyczny dla rejonu uprzemysławianego proces "odmładzania społeczności lokalnej". W migracjach biorą bowiem głównie udział osoby z młodszych roczników wieku produkcyjnego. Ma na to wpływ mobilność siły roboczej. W wielu badaniach podkreśla się, że bardziej mobilni są ludzie młodzi. W stosunku do nich mniejsze znaczenie mają ograniczenia, do których należą m.in. posiadanie mieszkania, społeczny koszt zmiany miejsca pobytu, możliwość kształcenia potomstwa, ryzyko, przyzwyczajenie do starego zakładu pracy<sup>4</sup>. Struktura wieku przybywających oraz ich rodzin przyczynia się właśnie do względnego odmłodzenia społeczności lokalnej, a ponadto ma wpływ na szereg elementów ruchu naturalnego, przede wszystkim przyrost naturalny.

Na dodatkowe podkreślenie zasługuje fakt, że zdecydowaną większość w wymienionej powyżej grupie wieku (21-35 lat) stanowią osoby z wykształceniem zasadniczym. Obiektywną przyczyną tego stanu rzeczy jest liczba lat nauki potrzebna do ukończenia szkoły zasadniczej. Subiektywnym czynnikiem charakterystycznym

---

<sup>4</sup> P. Sulmicki, Planowanie i zarządzanie gospodarcze, Warszawa 1978, s. 66, H. Mortimer-Szymczak, M. Trippner, Z. Kaźmierczak, Problemy demografii i zatrudnienia w rejonie włocławskim. Analiza i wyniki badań, Warszawa 1978, s. 45.

dla rejonu jest natomiast całokształt zagadnień związanych z ruchliwością przestrzenną ludności w wieku produkcyjnym.

Struktura według wieku respondentów daje również interesujące wyniki w badaniach korelacyjnych ze strukturą zajmowanych stanowisk. Zarówno w przypadku stanowisk kierowniczych i niekierowniczych oraz robotniczych i nierobotniczych występuje w tym zakresie ścisła zależność (w badaniach zbiorowości ogólnej). W omawianej, najbardziej licznej grupie wieku zdecydowana większość osób nie pełni funkcji kierowniczej, natomiast zajmuje stanowiska robotnicze. Tendencja ta w miarę starzenia się pracowników ulega zahamowaniu, co jest kwestią w pełni uzasadnioną. Nie tylko bowiem poziom wykształcenia ale również nabyte doświadczenie zawodowe oraz zwyczajowy tryb awansowania stanowią przesłanki zmiany zajmowanych stanowisk.

Z brakiem zależności zajmowanego stanowiska kierowniczego i niekierowniczego mamy natomiast do czynienia w przypadku wykształcenia wyższego. Mimo że również w wieku 21-35 lat obserwujemy przewagę osób zajmujących stanowiska niekierownicze, to rozpiętość wskaźników nie jest tak duża. Ma to związek z poziomem kwalifikacji, które zastępują elementy doświadczenia zawodowego. Ponadto rejon uprzemysławiany rządząc się swoistymi prawami w wielu przypadkach dopuszcza zatrudnianie osób z wyższym wykształceniem na stanowiskach kierowniczych, bezpośrednio po ukończeniu studiów. Drugim czynnikiem jest także szybszy tryb awansowania. Oba te elementy są powiązane ze względną "rzadkością" specjalistów, o wysokich i przydatnych z punktu widzenia inwestycji, kwalifikacjach, na obszarze rejonu.

Podobny charakter miały wyniki badań w grupie osób z wykształceniem średnim, i to zarówno w podziale na stanowiska kierownicze i niekierownicze, jak i robotnicze i nierobotnicze.

Stan cywilny badanej populacji w pełni potwierdza wyniki badań struktury według wieku. Respondentami były przede wszystkim osoby młode w stanie wolnym lub żywiciela młodych rodzin. Z nową budową wiążą oni nadzieję polepszenia warunków materialnych, szybkiego uzyskania mieszkania oraz znalezienia odpowiednich warunków pracy. W grupie tej przeważają młodzi technicy, inżynierowie i robotnicy, którzy nabyli kwalifikacje poprzez ukończenie szkoły lecz nie posiadają większego doświadczenia zawodowego. Grupa ta ma bardzo duże znaczenie dla uruchamianych

zakładów. Poprzez łatwość w przyswajaniu rytmu i organizacji pracy w nowym przedsiębiorstwie oraz chęć do dalszego zdobywania kwalifikacji, stanowi cenny element formującej się załogi<sup>5</sup>. W badanej zbiorowości aż 80% respondentów zawierało związki małżeńskie, a około 18% - podało stan wolny.

Jako uzupełnienie ogólnej charakterystyki badanej zbiorowości chcielibyśmy przytoczyć dane o miejscu zamieszkania osób ankietowanych. Będą one zapewne jedną z determinant rozważań o ruchliwości pracowniczej. Ogółem spośród otrzymanych odpowiedzi, 73,7% respondentów podało jako miejsce zamieszkania miasto (przy możliwości wyboru miasto, miasto wojewódzkie i Łódź). Możemy stąd wnosić, iż chodzi tu o Bełchatów. Wynika to z faktu, iż Bełchatów jest jedynym ośrodkiem miejskim w granicach rejonu, położonym dodatkowo w pobliżu zlokalizowanych inwestycji. Wiąże się to z miastotwórczą rolą przemysłu, a także ogólnie - industrializacji, o której piszą m.in. S.L. Bagdziński, P. Rybicki oraz J. Ziółkowski<sup>6</sup>. W przypadku opisywanego rejonu, urbanizacja z reguły występuje w postaci klasycznej, powodując skupianie się ludności wokół przedsiębiorstw wielkiego przemysłu, w celu czerpania z nich źródeł utrzymania. Natomiast usługi - to drugi, tym niemniej wtórny czynnik zmian sieci osadniczej w rejonie<sup>7</sup>. Wiąże się on z intensyfikacją imigracji specjalistów z wielu dziedzin, co z kolei determinuje rozszerzenie zakresu usług socjalno-bytowych. Podstawą ich jest baza mieszkaniowa i inne dziedziny infrastrukturalne. Rejon bełchatowski dysponuje jednym ośrodkiem, który stanowić może miejsce dla zaspokojenia tego typu potrzeb. Jest nim właśnie Bełchatów.

---

<sup>5</sup> I. P i e r l a, Gospodarka czynnikiem ludzkim, [w:] Kształtowanie rozwoju społeczno-ekonomicznego rejonów uprzemysławianych. Wybór studiów, pod red. A. Stelmachowskiego, Warszawa 1975, s. 143.

<sup>6</sup> Por. S.L. B a g d z i ń s k i, Przemiany struktury przestrzennej i funkcjonalnej układu osadniczego, Warszawa 1975, s. 108-109, P. R y b i c k i, Społeczeństwo miejskie, Warszawa 1972, s. 341, J. Z i ó ł k o w s k i, Miejsce i rola procesu urbanizacji w przeobrażeniach społecznych w Polsce Ludowej, "Studia Socjologiczne", 1965, nr 3, s. 61.

<sup>7</sup> P. R y b i c k i, op.cit., s. 410.



Struktura zatrudnionych według miejsca zamieszkania przedstawiała się następująco: wykształcenie wyższe 77,4% miasto, wykształcenie średnie 71,9% miasto, wykształcenie zasadnicze 71,4% miasto. Fakt zamieszkiwania w Bełchatowie potwierdza podawany przez respondentów czas dojazdu do pracy. Zdecydowana większość odpowiedzi zawierała się w przedziale 30 minut - 60 minut. Biorąc pod uwagę rozmieszczenie inwestycji taka izochrona dojazdów do pracy jest dopuszczalna. Należy jednocześnie podkreślić duże zróżnicowanie czasu dojazdu do pracy w zależności od poziomu wykształcenia. O ile w przypadku wykształcenia wyższego, aż 11% osób podało jako miejsce zamieszkania Łódź, a dalsze 10% miasto wojewódzkie, przez co czas dojazdu do pracy w tej grupie wydłużył się do 2 godzin, to w przypadku wykształcenia średniego i zasadniczego ponad 18% podało wieś jako miejsce zamieszkania, co powoduje zwiększenie rozpiętości czasu dojazdu do pracy od 15 minut do 2 godzin i 15 minut. Scharakteryzowane zjawisko ma związek ze źródłami rekrutacji kadr. Kadry o wysokich kwalifikacjach zostały sprowadzone z odległych ośrodków, częstokroć o podobnym typie produkcji (migracja okresowa). Natomiast pracownicy pomocniczy rekrutują się z reguły spośród ludności miejscowej (migracja wahadłowa).

### 3. Obecne miejsce pracy oraz wykonywany zawód w ocenie zatrudnionych

Zadowolenie, przejawiające się w pozytywnej ocenie miejsca pracy oraz zadowolenie z wykonywanego zawodu, są jednymi z przesłanek mogących wpływać na dobrą zarównu pod względem ilości, jak i jakości pracę. Natomiast z punktu widzenia samorealizacji pracowników, mogą stanowić czynnik pozytywnej motywacji. Jako mierniki pozwalające sprecyzować wnioski na temat oceny miejsca pracy potraktujemy tutaj odpowiedzi respondentów na następujące kwestie:

- liczba podjęć pracy,
- wstępny staż pracy,
- zainteresowanie młodym pracownikiem,
- sposoby uatrakcyjnienia pracy,
- chęć do zmiany miejsca pracy oraz
- zachęty do zmiany miejsca pracy.

Jako zagadnienie podstawowe potraktowano w niniejszym bloku problemowym liczbę podjąć pracy. Z tego bowiem wynika większość wniosków nasuwających się w pozostałych wymienionych zagadnieniach. Najczęściej spotykaną odpowiedzią była tu odpowiedź, iż pracę podjęto po raz pierwszy (46,4%). Najwyższy wskaźnik obserwowano w grupie osób z wykształceniem zasadniczym (56,4%), zaś najniższy - w grupie pracowników z wykształceniem średnim (42,0%). Ponadto wśród ankietowanych z wykształceniem wyższym obserwowano też większą niż 3 liczbę podjąć pracy. Miało to związek ze specyfiką rejonu uprzemysławianego i pracą w zakładach wiodących. Mniej natomiast było to związane z negatywną oceną stanowiska pracy czy przedsiębiorstwa. W rejonie intensywnej industrializacji z reguły bowiem średni i wyższy dozór techniczny delegowany jest w początkowym etapie z innych inwestycji o podobnym charakterze. Brak jest bowiem w tym etapie wysoko kwalifikowanej kadry specjalistów.

Powyższa struktura odpowiedzi w znacznym stopniu determinuje ocenę stopnia zainteresowania pracą. Przeszło 78% respondentów wypowiedziało się w tej kwestii, iż jest interesująca, a tylko 10%, że jest nieciekawa, lub nie umiem nic innego robić. Dlatego też ponad 90% respondentów nie wypowiedziało się na temat sposobów uatrakcyjnienia pracy. Także około 80% ankietowanych nie przejawiało chęci do zmiany miejsca pracy, a jedynie pojedyncze osoby chciałyby zmienić pracę na korzystniejszą pod względem finansowym (3 osoby), sektor prywatny (1 osoba), stanowisko zgodne z kwalifikacjami (3 osoby), pracę bliżej miejsca zamieszkania (5 osób), pracę bardziej samodzielną (1 osoba). Nie odgrywały też większej roli w odpowiedziach respondentów zachęty do zmiany miejsca pracy. Znalazł tu wyraźne odzwierciedlenie pozytywnie oceniony stopień zaspokojenia potrzeb materialno-socjalnych pracowników na skutek preferencyjnej polityki zatrudnienia i płac prowadzonej w zakładach wiodących rejonu uprzemysławianego.

Problem zainteresowania młodym pracownikiem jest również jednym z aspektów oceny miejsca pracy. Szczególnie dotyczy to badanej populacji, ponieważ znaczącą jej część stanowią osoby młode. Na zadane pytanie, 40% osób odpowiedziało pozytywnie, tym niemniej dodawały one, że nie pomagano im. Z tego powodu



trudno jest w tym momencie ocenić, czy odpowiedź tę można traktować jako w pełni pozytywną. Brakuje bowiem weryfikacji na ile samodzielność lub też jej brak w pierwszym etapie pracy wpływa na całokształt oceny miejsc pracy. Waga tego problemu jest jednak doceniana przez respondentów. Około bowiem 78% ankietowanych wypowiedziało się za koniecznością odbywania wstępnego stażu pracy, a ponad 80% ten staż odbywało. Interpretacja tych wyników, aczkolwiek niejednoznaczna, w kontekście analizy pozostałych wypowiedzi odgrywa korzystną rolę w adaptacji młodego pracownika, a poprzez to wzrasta zadowolenie z wykonywanej pracy. Poznając swoje miejsce pracy ma on bowiem szansę zaaklimatyzowania się, wprowadzenia do kolektywu koleżeńskigo, a tym samym wyższego stopnia samorealizacji w procesie pracy. Zagadnienia te są tym istotniejsze w rejonie uprzemysławianym, iż w procesie industrializacji następuje duża alienacja pracowników, która towarzyszy nie tylko tworzeniu się załogi przedsiębiorstw ale także nowej społeczności lokalnej.

Zadowolenie z wykonywanego zawodu, jak już na wstępie zaznaczyliśmy, jest nie mniej ważnym elementem, obok zadowolenia z miejsca pracy, wpływającym na całokształt zagadnień określanych mianem zadowolenia z pracy. W opisywanej ankiecie szereg pytań poświęconych było tej problematyce.

Ogólnie na podstawie analizy wypowiedzi można stwierdzić, że ankietowani pozytywnie oceniali wykonywany zawód, wyrażając pełne zadowolenie z jego wykonywania (65% udzielonych odpowiedzi). Największe zadowolenie występowało u osób z wykształceniem średnim. Z tego też względu przeszło 90% osób nie wypowiedziało się w kwestii przyczyn braku zadowolenia, a około 83% ankietowanych nie chciałoby zmienić wykonywanego zawodu na żaden inny (badanie dotyczyło tylko osób z wykształceniem średnim i zasadniczym). Miało to bezpośredni związek z faktem, że ponad 60% ankietowanych określiło jako przyczynę wyboru zawodu zamiłowanie. Szukając dalszych powiązań przyczynowo-skutkowych, możemy podkreślić, znaczenie wskaźnika mobilności siły roboczej badanej populacji. Niska liczba podjęć pracy wśród respondentów, tak jak już wspomnieliśmy, dowodzi tego, że w większości jest to pierwsze miejsce pracy młodych pracowników. Zadowolenie z wykonywanego zawodu może być większe w pierwszych zakładach pracy niż w

kolejnych. Szczególnie dotyczy to rejonu uprzemysławianego, gdzie mamy do czynienia z określonymi preferencjami materialno-socjalnymi. Wskazują na to odpowiedzi ankietowanych w kwestii zadowolenia z wykonywanego zawodu po pierwszej pracy. Zdecydowana większość (70%) wypowiedziała się pozytywnie. Konsekwencją tego jest również rozkład odpowiedzi w kwestii preferowanych form zatrudnienia. Większość wypowiedziała się za pracą na pełnym etacie w stałych godzinach (szczególnie respondenci z wykształceniem zasadniczym zawodowym). Jedynie w poziomie średniego wykształcenia wielokrotnie podkreślano możliwość pracy na pełnym etacie w dowolnych godzinach. Było to wynikiem dużego udziału kobiet w tej grupie wykształcenia.

Z przedstawionych uwag możemy wnosić, że badana zbiorowość wykazuje duże zadowolenie z wykonywanego zawodu. Natomiast jeżeli chodzi o problem "co najbardziej podoba się w wykonywanym zawodzie" (odpowiedzi osób tylko z wykształceniem średnim i zasadniczym), to zdecydowana większość ankietowanych wybrała odpowiedź, iż sam zawód jest bardzo interesujący. Podkreślano również znaczenie dobrych stosunków koleżeńskich w pracy oraz wysokość zarobków. W tym kontekście na uwagę zasługuje fakt, że wysokość zarobków znalazła się dopiero na trzecim miejscu jako czynnik zadowolenia. W myśl tezy przewodniej prowadzonych badań, ma to wydźwięk bardzo humanistyczny. Albowiem nie tylko warunki materialne ale również stosunki międzyludzkie (ze względu na alienację pracowników), są stymulatorem stopnia identyfikacji pracownika z wykonywaną pracą i zawodem. Tym samym mogą one przyczynić się do podniesienia jakości i wydajności pracy. Z uwagi jednak na wycinkowy charakter badań w tej kwestii, a ponadto znaczną częstotliwość braku odpowiedzi, tezy tej nie można traktować jako ogólnej prawidłowości. Chociaż w przypadku rejonu uprzemysławianego opisywana tendencja, wypływając z szeregu innych uwarunkowań określających badaną zbiorowość (między innymi struktura według wieku, liczba podjęć pracy) ma prawo nabrać charakteru bardziej ogólnego. Wynika to ze specyfiki rejonu, która znajduje odzwierciedlenie w strukturze ankietowanych (mimo losowego ich doboru) w zakładach władających rejonu.

Niemniej ważnym zagadnieniem w odniesieniu do charakterystyki struktury wypowiedzi ankietowanych, jest poszukiwanie

przyczyn stymulujących wartościowanie ocen. Jednej z nich można upatrywać w porównaniach: zawód wyuczony a zawód wykonywany. Jak największa bowiem zgodność w tym zakresie świadczyć może z jednej strony o zainteresowaniu wykonywaną pracą i zawodem, z drugiej zaś - o jak najpełniejszym wykorzystaniu kwalifikacji osoby zatrudnionej.

Biorąc pod uwagę wykształcenie zasadnicze, to wśród ankietowanych, którzy udzielili odpowiedzi, 28% to z wykształcenia blacharze, frezerzy i ślusarze, 20% - elektrycy i energetycy, a 18,0% - betoniarze. Z kolei z uwagi na zawód wykonywany, 18,3% wszystkich, którzy udzielili odpowiedzi, to elektrycy i energetycy, a 15,9%, to blacharze, frezerzy i ślusarze. Wskaźniki te świadczą o tym, że w wielu przypadkach osoby legitymujące się kwalifikacjami przydatnymi z punktu widzenia rejonu wykonują prace wymagające innych kwalifikacji. Występuje też sytuacja odwrotna. Pełna zgodność występuje w grupie górników, skalników i wiertaczy. Równie wysoka zgodność między zawodem wyuczonym i wykonywanym występuje w grupie elektryków i energetyków, gdzie 80% osób z tym wykształceniem pracuje w tym samym zawodzie. Nieco mniej, bo 66,7% bednarzy i cieśli oraz 55,6% betoniarzy pracuje w swoim zawodzie. Najmniej natomiast a nawet wcale w wyuczonym zawodzie nie pracują krawcy, kierowcy i sprzedawcy. Jest to związane z charakterem rejonu. Te zawody nie są w nim przydatne i stąd np. kierowca wykonuje zawód górnika, a krawiec - maszynista.

Wśród osób z wykształceniem średnim zgodność między zawodem wyuczonym a wykonywanym jest znacznie większa. Odnosi się to szczególnie do techników w zawodach technicznych, gdzie prawie w 76% wykonują oni zawód wyuczony. Nieco mniejsza zgodność występuje pod tym względem wśród ekonomistów, gdzie tylko około 47% techników ekonomistów pracuje w swoim zawodzie. Zależność ta może mieć jednak swoją przyczynę gdzie indziej. Mianowicie w wielu przypadkach techników ekonomistów traktuje się jako pracowników biurowych. Stąd też, gdyby potraktować łącznie zawody wykonywane techników ekonomistów i pracowników biurowych, to wtedy zgodność zawodu wyuczonego z wykonywanym osiągnęłaby prawie 85%, co w przypadku zawodów ekonomicznych jest zgodnością bardzo znaczną. Na uwagę w omawianych zagadnieniach zasługuje



także dość duża liczba pracowników bez zawodu wyuczonego lub reprezentujących inne zawody, zatrudnionych na stanowiskach biurowych. Może to z jednej strony świadczyć o złym doborze kadr kwalifikowanych na ważące w funkcjonowaniu przedsiębiorstw stanowiska. Z drugiej jednak strony wiemy, iż w rejonie uprzemysławianym występują nadwyżki miejscowej siły roboczej o niskich kwalifikacjach<sup>8</sup>. Jedyną możliwością zatrudnienia ich, poza pracami nisko kwalifikowanymi, fizycznymi, jest zatrudnienie przy nieskomplikowanych pracach biurowych. Zasadnicze znaczenie ma tu przede wszystkim możliwość przekwalifikowania się oraz przenoszenia z jednych prac niekwalifikowanych do drugih<sup>9</sup>. Bezpośrednią tego przyczyną jest bardzo wysoki poziom techniczny budowanych przedsiębiorstw. Sprzyja on zawężeniu specjalizacji, a także pogłębieniu różnicowania się zawodów<sup>10</sup>. Zmiany w strukturze zawodowej przyspieszają się w miarę zaawansowania budowy. Dotyczy to w znaczący sposób kobiet z rejonu bełchatowskiego. Odczuwany bowiem w rejonie uprzemysławianym niedobór męskiej siły roboczej powoduje między innymi następujące konsekwencje:

- aktywizację pośrednią nadwyżek siły roboczej, której większość stanowią zazwyczaj kobiety,

- aktywizację ukrytych rezerw siły roboczej kobiet.

"Siła przyciągania" nowych inwestycji jest tak wielka, iż kobiety podejmują pracę, nawet na zasadzie łączenia jej z pracą w rolnictwie (feminizacja rolnictwa).

Badanie pracowników z wykształceniem wyższym przyniosło następujące spostrzeżenia. Najwięcej osób z wykształceniem wyższym stanowili inżynierowie. Oni też charakteryzowali się największą zgodnością zawodu wyuczonego i wykonywanego (90%). Podobnym wskaźnikiem zgodności charakteryzowali się ekonomiści (89%). Natomiast w ogóle w swoim zawodzie nie pracowały osoby z wykształceniem humanistycznym i społecznym. Także 1 osoba z wykształceniem wyższym technicznym pracowała na stanowisku nie wymagającym takiego wykształcenia. Wyniki te są potwierdzeniem

---

<sup>8</sup> I. F i e r l a, op.cit., s. 135.

<sup>9</sup> J. S z c z e p a ń s k i, op.cit., s. 66.

<sup>10</sup> W. R u t k o w s k i, Przemiany w kwalifikacyjno-zawodowej strukturze zatrudnienia w Polsce, Warszawa 1974, s. 103-108.

tezy natury ogólniejszej. Głosi ona, iż w miarę wzrostu poziomu wykształcenia, podzielnosc siły roboczej maleje. W świetle przeprowadzonych rozważań znajduje to pełne odzwierciedlenie w sytuacji kadrowej zakładów wiodących rejonu uprzemysławianego. Dowodem na prawdziwość postawionego wniosku są również badania ankietowe przeprowadzone wśród inżynierów. Tylko 22% spośród nich pracuje na stanowiskach nie dla inżynierów. Natomiast aż ponad 89% inżynierów architektów pracuje w swoim zawodzie. Podobna sytuacja występuje wśród inżynierów górników oraz energetyków i elektryków.

Podsumowując możemy stwierdzić, iż rejon uprzemysławiany w sposobie wykorzystania kadr kwalifikowanych rządzi się swoistymi prawami. Z jednej strony stymulatorem są potrzeby kadrowe powstających inwestycji, z drugiej zaś - ograniczona dostępność wolnej siły roboczej. Stąd obserwowany jest częstokroć wysoki rozróżnienie między zawodem wyuczonym i wykonywanym, szczególnie w odniesieniu do wąskich specjalności. Jedynie w tych dziedzinach, w których dostępność kadr ma charakter mniej ograniczony, z uwagi na ponadregionalny dostęp do kształcenia lub z drugiej strony możliwość zapewnienia kadr z tytułu migracji, zależności mają charakter mniej spolaryzowany. Zgodność zawodu wyuczonego i wykonywanego stanowi jedną z przesłanek, na podstawie których możemy dokonać oceny racjonalności zatrudnienia w badanych przedsiębiorstwach. Jest to tym istotniejsze, że przeprowadzone badania wykazały bardzo ścisłe uzależnienie wzajemne obu tych cech. Ma to miejsce we wszystkich przekrojach wykształcenia. Możemy stąd wnioskować, że charakter zawodów i specjalności dobranej próby ankietowanych ma tak ścisły związek z profilem produkcyjnym rejonu, iż każde odstępstwo od przyjętego poziomu wykształcenia i zawodu wymaganego na danym stanowisku, jest nierentowne dla przedsiębiorstw.

Opisywane zagadnienia miałyby jednak charakter niepełny, gdybyśmy pominieli w naszych rozważaniach problem sukcesu i awansu oraz najbardziej i najmniej istotnych przyczyn tych dwóch zjawisk. Wpływają one także na zadowolenie z wykonywanej pracy i zawodu, umożliwiając jednocześnie dokonanie gradacji i systematyzacji czynników określających karierę zawodową (z tych dwóch punktów widzenia). Oczekiwaniem bowiem każdego podejmującego

pracę jest osiągnięcie sukcesu w pracy. Nie zawsze, ale w większości przypadków wiąże się on bezpośrednio z awansem. Zróżnicowanie traktowania obu tych elementów uzależnione jest przede wszystkim od poziomu wykształcenia.

W przeprowadzonym ankietowaniu otrzymane zostały następujące wyniki. Jeżeli chodzi o respondentów z wykształceniem zasadniczym to za najbardziej istotne przyczyny sukcesu uznali oni:

- dobrą znajomość swojej specjalności. (82% ankietowanych w tej grupie wykształcenia),
- umiejętność organizacji własnej pracy (80%),
- znajomość swojego stanowiska pracy (76%).

Natomiast jako najmniej istotne przyczyny sukcesu w pracy ankietowani najczęściej wybierali:

- zaangażowanie społeczne (41%),
- zrównoważenie i opanowanie (25%),
- umiejętność jasnego wypowiadania się (25%).

Jak z powyższego wynika, pracownicy z wykształceniem zasadniczym preferowali te przyczyny sukcesu, które wynikają z zakresu specjalizacji oraz organizacji własnego stanowiska pracy. Mniej natomiast zwracali uwagę na humanistyczne i socjologiczne aspekty pracy, które przyczyniać mogą się do zwiększenia zadowolenia z wykonywanej pracy, a co za tym idzie sukcesu. Wynika to zapewne z technicznego charakteru zatrudnienia, zajmowanego stanowiska oraz po części z reprezentowanego poziomu wykształcenia. Powyższe rozważania znajdują uzasadnienie, jeżeli weźmiemy pod uwagę kolejne poziomy wykształcenia. Następuje bowiem przesunięcie punktu ciężkości na sferę przyczyn o charakterze socjologicznym, związanym nie tylko z typem wykonywanego zawodu, ale również umiejętnością szerszego traktowania swojego miejsca pracy. I tak w przypadku najbardziej istotnych przyczyn osiągnięcia sukcesu w pracy, ankietowani z wykształceniem średnim najczęściej wybierali:

- odpowiedzialność i obowiązkowość (92%),
- dobrą znajomość swojej specjalności (86%),
- umiejętność organizacji własnej pracy (86%).

Za najmniej istotne przyczyny sukcesu respondenci uznawali:

- zaangażowanie społeczne (61%),
- obiektywność w ocenie przełożonych (29%),
- sprawiedliwość w ocenie podwładnych (24%).



Dalsze zmiany w wypowiedziach występują w grupie osób z wykształceniem wyższym. Poza bowiem odpowiedziami, iż najistotniejszą przyczyną sukcesu jest dobra znajomość swojej specjalności (80%), umiejętność organizacji własnej pracy (80%) i znajomość swojej pracy (77%), pojawia się czynnik odpowiedzialności i obowiązkowości (74%) oraz umiejętność organizacji pracy zespołu (72%). Wynika to z faktu zajmowania przez osoby z wykształceniem wyższym stanowisk kierowniczych częściej niż przez osoby o niższych poziomach wykształcenia. Z tym też wiąże się gradacja najmniej istotnych cech sukcesu w pracy. Oprócz bowiem wymienianego przez wszystkich zaangażowania społecznego (69%), wagi nabierają takie pozycje jak:

- obiektywność w ocenie przełożonych (44%),
- sprawiedliwość w ocenie podwładnych (37%),
- umiejętność jasnego wypowiadania się (35%),
- umiejętność sprawnej kontroli (33%).

O ile w rozważaniach o sukcesie moglibyśmy wyróżnić pewne bieguny polaryzujących się wypowiedzi, o tyle w przypadku analogicznego badania (opartego na takiej samej liczbie zmiennych do wyboru) awansu w pracy zawodowej, brak jest zdecydowanego wyboru najważniejszych odpowiedzi. Rozkład ich jest w miarę równomierny, i to zarówno jeżeli chodzi o najbardziej, jak i o najmniej istotne przyczyny awansu. Różnice występują jedynie w doborze odpowiedzi na poszczególnych poziomach wykształcenia, przy czym tendencja, która odnosiła się do badań nad sukcesem, znajduje i tutaj pełne potwierdzenie.

Wśród osób z wykształceniem zasadniczym w pytaniu o najbardziej istotne przyczyny awansu, najczęściej wybierano:

- umiejętność organizacji pracy zespołu (62%),
- dobrą znajomość swojej specjalności (61%),
- odpowiedzialność i obowiązkowość (57%).

Natomiast jako najmniej istotne warunki awansu określano:

- zaangażowanie społeczne (35%),
- umiejętność jasnego wypowiadania się (29%),
- zrównoważenie i opanowanie (27%).

W odpowiedziach respondentów z wykształceniem średnim, oprócz umiejętności organizacji pracy zespołu (75%), zwrócono uwagę na następujące istotne przyczyny awansu:

- odpowiedzialność i obowiązkowość (74%),

- inicjatywę i samodzielność (72%),
- umiejętność utrzymywania z ludźmi właściwych stosunków (69%),
- szybkie podejmowanie decyzji (69%).

Najmniej istotnymi przyczynami awansu w świetle odpowiedzi osób z wykształceniem średnim były:

- zaangażowanie społeczne (43%),
- obiektywność w ocenie przełożonych (28%),
- obiektywność w ocenie własnych możliwości (20%).

W świetle odpowiedzi osób z wykształceniem wyższym, oprócz umiejętności organizacji pracy zespołu (75%), najbardziej istotnymi czynnikami awansu były:

- inicjatywa i samodzielność (71%),
- dobra znajomość swojej specjalności (63%),
- odpowiedzialność i obowiązkowość (61%).

Do najmniej istotnych przyczyn awansu osoby z tym poziomem wykształcenia zaliczyły:

- zaangażowanie społeczne (43%),
- obiektywność w ocenie przełożonych (40%),
- obiektywność w ocenie własnych możliwości (35%).

Scharakteryzowana powyżej problematyka zadowolenia z pracy i z wykonywanego zawodu stanowią przesłankę do analizy ruchliwości pracowniczej. Zależność bowiem w tym względzie jest jednokierunkowa, a mianowicie im większe zadowolenie, tym mniejsze wskaźniki ruchliwości pracowniczej.

#### 4. Ruchliwość pracownicza i jej przyczyny

Ruchliwość pracowniczą w rejonie uprzemysławianym możemy badać z wielu punktów widzenia. W obszarze tym występują znaczne ruchy migracyjne, przede wszystkim do rejonu. Mają one charakter następstwa intensywnych procesów industrializacji. Z uwagi na złożoność procesów ruchliwości pracowniczej nie można ich rozpatrywać w oderwaniu od pozostałych aspektów związanych zarówno z obrazem demograficznym ludności rejonu, jej strukturą społeczno-zawodową, a także z polityką zatrudnienia prowadzoną na tym obszarze. Dlatego też do przyczyn wywołujących różne ro-

dzaje ruchów wędrownych zaliczyć można<sup>11</sup>:

- rozbieżności między układem miejsc pracy i miejsc zamieszkania,
- tworzenie atrakcyjniejszych miejsc pracy poza miejscem zamieszkania,
- odchodzenie ludności do zajęć pozarolniczych,
- istnienie miejsc o nadwyżkach lub niedoborach siły roboczej.

Przeprowadzone w tym zakresie badanie ankietowe potwierdza zasadność naszych wniosków. Odpowiedzi respondentów wskazują bowiem jednoznacznie na to, iż rejon, a właściwie praca w przedsiębiorstwach włódczych, stanowiła podstawową przesłankę zmiany miejsca pracy. Osoby poddane badaniu, w pierwszej kolejności wymieniały niskie zarobki w poprzednim miejscu pracy (27,1%) i możliwość uzyskania mieszkania w nowym (23,3%), jako dominujące przyczyny zmiany pracy. Wypowiedzi te nie były uzależnione od płci ogółu badanej zbiorowości, co świadczy o tym, iż praca w rejonie uprzemysławianym jest tak samo atrakcyjna dla kobiet, jak i dla mężczyzn.

Bardziej szczegółowe badania struktury wypowiedzi przeprowadzone zostały w podziale na poszczególne poziomy wykształcenia. Jako elementy korelacji wyróżniono tutaj:

- strukturę według wieku,
- strukturę według płci,
- zajmowane stanowisko,
- stan cywilny.

Biorąc pod uwagę respondentów z wykształceniem wyższym zależność cech była bardzo zróżnicowana. Ścisłą zależność zaobserwowano między dominującą przyczyną zmiany miejsca pracy, a strukturą według wieku i stanem cywilnym. W grupie wieku 21-35 lat najczęściej wymieniano również warunki płacowe oraz możliwość uzyskania mieszkania. Ma to bezpośredni związek z przesłankami motywacji do podejmowania pracy w rejonie uprzemysław-

<sup>11</sup> Por. m.in. M. O l ę d z k i, Polityka zatrudnienia, Warszawa 1978, s. 187-188, W. Ł a c h, Procesy demograficzne w rejonach uprzemysławianych, "Ekonomista", 1977, nr 5, I. F i e r l a, Migracje ludności w Polsce a uprzemysłowienie, Warszawa 1976, s. 57-59.



wianym. W wieku 36-40 lat natomiast około 30% respondentów wymieniło przeniesienie służbowe, co potwierdza fakt sprowadzenia do rejonu fachowców o wąskich specjalnościach i dużym doświadczeniu z innych obszarów o podobnym charakterze. Również z uwagi na to, że 88% respondentów w tej grupie wieku było żonatych (zamężnych) dwie powyższe odpowiedzi były najczęściej wybierane. Zarówno bowiem strona materialna, jak i socjalna podejmowanej pracy, stanowią najważniejszą przesłankę z uwagi na dobro rodziny.

Podobnie jak w zbiorowości ogółem, badania korelacji między dominującą przyczyną zmiany miejsca pracy a płcią nie wykazały zależności.

Nieco odmienne wyniki od scharakteryzowanych powyżej otrzymaliśmy w grupie respondentów z wykształceniem średnim. Nie zaobserwowano bowiem zależności między dominującą przyczyną zmiany miejsca pracy a zajmowanym stanowiskiem (robotnicze, nierobotnicze, kierownicze, niekierownicze) i stanem cywilnym. O ile w pierwszym przypadku miało to związek z istotą przyczyn stymulujących podejmowanie pracy w rejonie niezależnie od zajmowanego stanowiska, o tyle należałoby się zastanowić, dlaczego w drugiej z cech mamy do czynienia z brakiem zależności? Wybór motywu niskich zarobków oraz możliwości uzyskania mieszkania możemy w tym przypadku uzasadnić odsunięciem na dalszy plan zapewnienia określonego standardu rodzinie. Ma to związek z procesem łączenia rodzin, które to zjawisko występuje w toku uprzemysławiania w końcowych etapach. Materialne i socjalne warunki pracy będące w początkowym okresie wyrazem oczekiwań jednostkowych, dopiero później wiążą się ze stanem cywilnym respondentów. Tendencje te potwierdzają badania korelacji struktury według płci i wieku a dominującą przyczyną zmiany miejsca pracy. Ścisła zależność w obu tych przypadkach wskazuje na z jednej strony większą mobilność siły roboczej mężczyzn, szczególnie do rejonów o takim charakterze, z drugiej natomiast - na zdecydowanie większą skłonność do zmiany miejsca pracy przez osoby młodsze. Nie przeczy temu również fakt, że największa liczba kobiet jako zasadniczy motyw zmiany miejsca pracy podała zmianę miejsca zamieszkania (22%).

Badania przeprowadzone wśród osób z wykształceniem zasadniczym wykazały absolutną niezależność wszystkich zmiennych. Przy-

czyną tego stanu rzeczy jest to, że w tej zbiorowości najczęściej praca w rejonie uprzemysławianym była pierwszym miejscem pracy. Stąd motywy zmian traktowane są głównie w kategoriach przy czyn obiektywnych, a nie subiektywnych.

Podsumowując, możemy wnioskować, iż rejon mimo, że charakteryzuje się określonymi preferencjami w sferze materialno-socjalnej, co przyciąga pracowników o różnych poziomach wykształcenia, oddziałuje w niejednakowy sposób na osoby reprezentujące te grupy. Szczególne znaczenie ma to w kontekście scharakteryzowanej poprzednio liczby podjęć pracy. Uwydatnia to jeszcze fakt, iż ponad 60% ogółu ankietowanych podało, że może znaleźć miejsce pracy w miejscu zamieszkania. Skąd w związku z tym osoby ankietowane czerpały wiadomości o możliwościach zatrudnienia w rejonie? Otóż w ponad 73% od znajomych, co świadczy o znacznym stopniu zalet pracy w rejonie uprzemysławianym w porównaniu do tych samych prac wykonywanych poza nim. Tkwi to w wielu przypadkach w świadomości osób pracujących, a szczególnie tych, które po raz pierwszy podejmują pracę zawodową. Wskazywałyby na to udział osób, które "z góry" chciały zapewnić sobie pracę w korzystnych warunkach materialno-socjalnych, bowiem ponad 25% ankietowanych podpisało umowy przedwstępne z przedsiębiorstwami wiodącymi, a ponad 40% osób z wykształceniem wyższym zrealizowało w ten sposób stypendium fundowane. Ma to bezpośredni związek z małą liczebnością kadr kwalifikowanych w rejonie, o czym pisaliśmy już wcześniej. Mała liczebność kadr kwalifikowanych na obszarze rejonu ma z kolei niewątpliwy wpływ na kształtowanie się odsetka innych form skierowań do pracy (35,8%). Znaczną część tej grupy stanowią osoby przeniesione służbowo do pracy. Są to pracownicy o wysokich kwalifikacjach i bardzo wąskich specjalnościach z zakresu górnictwa odkrywkowego i energetyki, którzy w pierwszym etapie industrializacji stanowili kadrę wysoko kwalifikowaną do obsługi urządzeń specjalistycznych.

Na koniec tych rozważań chcielibyśmy kilka słów poświęcić zagadnieniom polityki zatrudnienia w przedsiębiorstwach wiodących rejonu uprzemysławianego, a właściwie środkom tej polityki. Pytanie dotyczące tej kwestii skierowano do osób posiadających wyższe wykształcenie. Otóż przy ponad połowie ankietowanych, którzy stwierdzili, że mają wyrobiony pogląd na środki polityki zatrudnienia, ponad 28% opowiedziało się za bezpośrednim powią-

zaniem polityki zatrudnienia i polityki płac, a około 23% - za powiązaniem polityki kształcenia z polityką zatrudnienia. Taki rozkład odpowiedzi był zdeterminowany przez charakter rynku pracy w Polsce, gdzie z jednej strony występuje duża dysproporcja między poszukującymi pracy a wolnymi miejscami pracy i ich strukturą. Z drugiej zaś strony - głęboki rozziw między płacami w poszczególnych dziedzinach jest tak wielki, iż sama zmiana miejsca pracy przynosi istotne korzyści.

#### 5. Poziom wykształcenia i wykorzystanie kwalifikacji w pracy zawodowej

Zagadnienia będące przedmiotem rozważań tego fragmentu opracowania mają bezpośredni związek z problemami zadowolenia z wykonywanej pracy i zawodu. Mogą jednocześnie stanowić przesłankę oceny powstającego rejonu, a także odzwierciedlają stopień zaspokojenia potrzeb kadrowych inwestycji głównych.

Spośród wszystkich ankietowanych z wykształceniem zasadniczym, 96% ukończyło szkołę zasadniczą o kierunku technicznym, co wskazuje na techniczny charakter tworzącego się Rejonu Zespołu Górniczo-Energetycznego. Z podobną sytuacją mamy do czynienia w poziomie wykształcenia średniego, gdzie ponad 76% ankietowanych ukończyło technika o kierunku technicznym. Nieco mniejszy jest natomiast odsetek inżynierów w porównaniu do ogółu osób z wykształceniem wyższym (59,4%), co związane jest z tym, iż część kadr o najwyższych kwalifikacjach, przydatnych w rejonie musi i powinna rekrutować się spośród absolwentów innych szkół wyższych. Ma to związek z kompleksowym rozwojem rejonu, a także z wielopłaszczyznowością działalności przedsiębiorstw.

Z uwagi na młody wiek pracowników przedsiębiorstw wiodących rejonu, a także znikomą w większości liczbę podjęć pracy, wśród absolwentów różnych poziomów wykształcenia dominowała dzienna forma nauki (85,6%).

Wśród przyczyn wyboru kierunku kształcenia, największy odsetek ankietowanych (29,1%) wymienił zamiłowanie do zawodu. Pytanie zadane pracownikom z wykształceniem wyższym o stosunek do wybranego zawodu w czasie studiów, wskazuje jednoznacznie, iż



wybór zawodu z zamiłowania, przynajmniej w tym przypadku nie jest stwierdzeniem bez pokrycia. Ponad bowiem 76% udzielonych odpowiedzi potwierdziło (tak - lub - raczej tak) wzmocnienie zainteresowania zawodem w czasie studiów. Jednocześnie ponad 90% ankietowanych wyraziło zadowolenie ze studiów w czasie nauki.

Nieco mniejsza część respondentów (22,7%) podała jako przyczynę łatwość uzyskania pracy w zawodzie wyuczonym. Natomiast najmniej odpowiedzi dotyczyło tradycji rodzinnych (2,3%) oraz namowy nauczyciela (0,6%). Wskazuje to jednoznacznie na typ regionu i powstających inwestycji. Rejon bełchatowski był zawsze obszarem rolniczym, stąd pojawienie się nowych możliwości zatrudnienia stworzyło korzystniejsze warunki startu młodych pracowników. Wiąże się to ponadto ze zmianą profilu kształcenia na obszarze regionu.

Osobny problem powiązany bezpośrednio z przydatnością pracownika na danym stanowisku pracy, a co za tym idzie z jego zadowoleniem z wykonywanego zawodu, stanowi wykorzystanie wiadomości ze szkoły. Przeszło 40% ankietowanych z wykształceniem średnim i zasadniczym oceniło te proporcje w sposób negatywny (mało wykorzystane).

Odpowiedzi te znalazły pełne odzwierciedlenie w analizie pytania: "Jaka część czasu pracy zajęta jest czynnościami nie wymagającymi posiadanego wykształcenia?". Ponad 37% respondentów z wykształceniem średnim podała przedział 75% i więcej czasu pracy. Natomiast 57% ankietowanych z wykształceniem zasadniczym określiła ten czas w przedziale 0-25%. Zależność ta jest bardzo niepokojąca. Marnotrawstwo kwalifikacji przejawiające się w ten sposób, nie jest uzasadnione w ogóle, a tym bardziej w rejonie uprzemysławianym. Doprowadza bowiem do obniżenia efektów pracy i niweluje korzyści wpływające z zatrudnienia pracownika o wysokich kwalifikacjach, "sprowadzonego" na obszar regionu. Niewspółmierne są wtedy koszty owego "sprowadzenia", które wiążą się z rozbudową świadczeń socjalnych dla osób przybywających do regionu. W bardziej jeszcze niekorzystnym świetle stawiane są zakłady pracy, jeżeli weźmiemy pod uwagę ocenę przyczyn niepełnego wykorzystania wykształcenia. Ponad 46% pracowników z wykształceniem zasadniczym podało tu złą organizację pracy. Natomiast 35% ankietowanych z wykształceniem średnim uzasadniało to niezgodnością zawodu wykonywanego z zawodem wyuczonym. Zatem z

jednej strony braki organizacyjne, a z drugiej szwankująca polityka zatrudnienia. Oba te zjawiska wpływają bardzo dezorganizująco przede wszystkim na efekty pracy przedsiębiorstw. Przeprowadzenie badania ankietowego zasygnalizowało dość istotny problem, którego rozwiązanie trzeba przyspieszyć. Szczególnie w warunkach funkcjonowania reformy gospodarczej, w której kładziony jest nacisk na racjonalną gospodarkę zasobami pracy w połączeniu z maksymalizacją rentowności przedsiębiorstw, aspekt ten nabiera bardzo ważnego znaczenia.

Na osobną uwagę zasługuje problem podwyższania kwalifikacji. W rejonie uprzemysławianym zagadnienie to, z uwagi na ograniczoną dostępność kadr kwalifikowanych, jest szczególnie ważne. Chęć podwyższania kwalifikacji zdobytych w szkole wyraziło 76% ankietowanych. W największym stopniu dotyczyło to osób z wykształceniem wyższym (81,2%). Najczęściej wymienianą formą podwyższania kwalifikacji były kursy podwyższające kwalifikacje (w przypadku wykształcenia średniego i zasadniczego). Natomiast wśród osób z wykształceniem wyższym, mimo największego porównywalnie odsetka chcących podwyższyć kwalifikacje, brakuje odpowiedzi - w jakiej formie owo podwyższanie kwalifikacji miałyby się odbywać. Być może jest to związane z tym, że w przypadku tego poziomu wykształcenia nie ma zdecydowanie sprecyzowanych motywacji do podwyższania kwalifikacji (23% braku odpowiedzi na pytanie) oraz efektów podwyższania kwalifikacji (aż 61% nie uzyskanych odpowiedzi). Nieznaczna tylko grupa osób reprezentująca ten poziom wykształcenia (36% osób, które udzieliły odpowiedzi) podała jako efekt procesu podwyższania kwalifikacji - wzrost satysfakcji z wykonywanego zawodu.

Jeżeli chodzi o pozostałe przekroje wykształcenia, odsetek braku odpowiedzi w pytaniu o motywacje i efekty podwyższania kwalifikacji jest również dość wysoki, tym niemniej szczególnie w grupie osób z wykształceniem zasadniczym zawodowym 69% udzielonych odpowiedzi wskazuje na awans jako podstawowy motyw do podwyższania kwalifikacji. Za efekt tego procesu uznają oni głównie wyższe wynagrodzenie.

Od procesu podwyższania kwalifikacji należy odróżnić potrzebę doksztalcenia, wyrażaną przez osoby podlegające badaniu ankietowemu. Oznacza ona bowiem osiąganie jak największego stopnia zgodności między poziomem kwalifikacji wymaganym na danym

stanowisku pracy, a faktycznie reprezentowanym przez pracownika. Również w tym przypadku potrzebę doksztalcenia wyraziło 78% ogółu ankietowanych, którzy udzielili odpowiedzi. Rozkład ich był także podobny do podanego poprzednio, mimo iż w przypadku wykształcenia wyższego 49% ankietowanych oceniało swoje kwalifikacje jako wystarczające w stosunku do wymagań. Jedynie 9,8% osób uważało, iż są one zbyt niskie. Dlatego wydaje się, że respondenci z wykształceniem wyższym raczej odpowiadali na to pytanie w formie stanu pożądanego w sytuacji racjonalnego funkcjonowania przedsiębiorstwa. Bowiem doksztalcenie dotyczy w większym stopniu niższych poziomów wykształcenia, na co wskazywałby charakter odpowiedzi na temat pożądanego rodzaju doksztalcenia, a także dziedziny doskonalenia zawodowego. Udzielający odpowiedzi na pierwsze z pytań pracownicy z wykształceniem średnim i zasadniczym, podobnie jak w poprzednim przypadku w większości (ponad 50% uzyskanych odpowiedzi) podkreślili znaczenie kursów doksztalcących. Natomiast udzielający odpowiedzi na pytanie drugie, respondenci z wykształceniem wyższym w 73% podkreślili chęć specjalizacji w zawodzie.

W świetle przedstawionych uwag można z jednej strony stwierdzić, że sytuacja w przedsiębiorstwach wiodących nie jest najkorzystniejsza. Z drugiej jednak strony należy podkreślić, iż sytuacja rejonu pod względem struktury wykształcenia nie jest najgorsza (w świetle badania ankietowego). Znajduje tu potwierdzenie zjawisko względnego zmniejszania się udziału osób, które nie posiadając żadnego wykształcenia, oddziałują destruktywnie na kadry kwalifikowane. Niewątpliwie jest to wynikiem i przejawem urbanizacji społeczeństwa i wpływa korzystnie na racjonalizację wykorzystania pracowników, a poprzez to na dalszy rozwój rejonu i wzrost wydajności pracy<sup>12</sup>. Składa się na to szereg elementów, wśród których do najważniejszych można zaliczyć powstawanie systemu szkolnego, przystosowanego do struktury rejonu oraz organizowanie różnych kursów doksztalcących, dających możliwość szybkiego uzyskania przydatnych kwalifikacji. Z uwagi na to coraz większego znaczenia nabiera system preorientacji

---

<sup>12</sup> R. R a u z i ń s k i, Czynniki ludzkie w gospodarce Śląska Opolskiego w latach 1950-1990, Warszawa 1975, s. 59-60.



zawodowej, który funkcjonalnie pełni obowiązki instytucji wspomagającej nabór kadr na potrzeby kombinatu oraz służącej prawidłowemu ich rozmieszczeniu<sup>13</sup>. W wyniku rozszerzenia zakresu tej działalności nie tylko potrzeby gospodarki winny być w pełni zaspokojone ale również możliwie najpełniejsze powinno być wykorzystanie w procesie pracy "[...] zainteresowań, zamiłowań, uzdolnień, umiejętności i aspiracji życiowych ludzi"<sup>14</sup>.

## 6. Problemy pracy kobiet

Zagadnienia pracy kobiet w rejonie uprzemysławianym, mają charakter specyficzny z uwagi na typ podejmowanych inwestycji. Istnieją jednak w rejonie uprzemysławianym pewne procesy, które implikują konieczność podjęcia badań w tym zakresie. Poza bowiem ogólnogospodarczymi czynnikami powodującymi aktywizację zasobów siły roboczej kobiet, takimi jak:

- potrzeby rynku pracy,
- rozwój instytucji opieki nad dzieckiem i innych urządzeń socjalnych,
- zmiany indywidualnych cech kobiet i ich rodzin,
- aspiracje zawodowe i społeczne kobiet<sup>15</sup>,

występują także determinanty w postaci zwiększonej migracji stałej i wahałkowej, zmiany w aktywności zawodowej kobiet oraz aktywizowanie kobiecych rezerw pracy z rolnictwa. Konsekwencjami tych czynników jest zwiększenie liczby zatrudnionych kobiet w gospodarstwach rolnych oraz dopływ niewykwalifikowanej kobiecej siły roboczej do przemysłu i szeroko rozumianego sektora usług<sup>16</sup>. Powodują one m.in. tworzenie się tak zwanej spirali aktywizacji kobiet<sup>17</sup>, która polega na konieczności rozbudowy

<sup>13</sup> J. Piętrucha, Podstawy teorii i polityki zatrudnienia, Warszawa 1975, s. 205.

<sup>14</sup> A. Sajakiewicz, Ekonomika i organizacja pracy, cz. 2, Warszawa 1980, s. 53.

<sup>15</sup> A. Kurzynowski, Praca kobiet zamężnych a przeobrażenia w rodzinie i strukturze społeczno-zawodowej, Zeszyty Badań Rejonów Upzremysławianych PAN, 1977, nr 67, s. 7.

<sup>16</sup> K. Knychała, Zatrudnienie kobiet w Polsce Ludowej w latach 1955-1974, Warszawa 1978, s. 17-19.

<sup>17</sup> A. Sajakiewicz, Z badań nad czynnikiem ludzkim

infrastruktury przede wszystkim społecznej. Zatrudnienie uzyskują w niej głównie kobiety w związku ze zwiększaniem się liczby kobiet podejmujących pracę w przemyśle i budownictwie.

Nasilenie tego procesu występuje w rejonach uprzemysławianych w fazie kończenia prac inwestycyjnych, kiedy natężeniu ulega zjawisko zwane łączeniem rodzin. Proces ten nazywany jest również migracją towarzyszącą. Szczególne znaczenie przypisuje się temu zagadnieniu ze względu na występującą w początkowych etapach industrializacji dużą imigrację mężczyzn, których rodziny przybywają w okresie późniejszym. Spowodowane jest to otrzymaniem przez zatrudnionych w rejonie mężczyzn mieszkań oraz zwiększeniem możliwości zrealizowania potrzeb socjalno-bytowych.

Z powyższych względów zbyt mała liczba kobiet biorących udział w ankiecie, spowodowała niewielką reprezentatywność wypowiadanych poglądów. Pozwalają one jedynie ukazać, w jakim kierunku idą wypowiedzieć, nie dążąc do ich interpretacji.

Kobiety biorące udział w ankiecie stanowiły 27% zbiorowości badanej. W zdecydowanej większości były to matki posiadające dzieci (jedno lub dwoje). W czasie gdy ich matki pracują, dzieci pozostają pod opieką babci, przedszkola i żłobka. Z tego powodu kobiety zatrudniane w przedsiębiorstwach wiodących rejonu uprzemysławianego uważają, że zbyt mało czasu poświęcają rodzinie, w związku z czym trudno jest im pogodzić pracę zawodową z rolą matki i żony. Mimo to nie zdecydowałyby się na zrezygnowanie z pracy zawodowej, z uwagi na fakt, iż większość z nich zarobione przez siebie pieniądze uznaje za znaczne uzupełnienie budżetu rodzinnego. Ponadto zdaniem wielu respondentek, liczy się niezależność materialna. Te dwa aspekty ogólne wymieniane były przez kobiety o różnych poziomach wykształcenia, przy czym pierwszy z nich dominował wśród kobiet z wykształceniem wyższym, drugi zaś - wśród kobiet z wykształceniem średnim. Te ogólne tendencje zostały potwierdzone w opiniach samych respondentek, na temat ich motywów podejmowania pracy. W wielu przypadkach nawet poprawa sytuacji materialnej nie miałaby wpływu na obecną

pracę zawodową, gdyż tylko niewielki odsetek kobiet zdecydowałby się przerwać pracę lub pracować w niepełnym wymiarze godzin. Dzieje się tak mimo niezaprzeczalnego faktu, iż dla kobiety szczególnie ważne w jej życiu są dzieci, a dopiero potem ciekawa praca i powodzenie w życiu uczuciowym.

### 7. Wnioski

Badania przeprowadzone w przedsiębiorstwach wiodących w rejonie uprzemysławianym pozwoliły na weryfikację wielu zjawisk, świadczących o specyfice pracy w takim obszarze, jak i nie odbiegających od procesów obserwowanych w skali makroekonomicznej. Z uwagi na cel analizy pozwolimy sobie podkreślić jeszcze raz charakterystyczne tendencje wypływające z badania ankietowego.

1. Struktura według płci ankietowanych, pozostaje w bezpośrednim związku z charakterem inwestycji (szczególnie z typem przedsiębiorstw wiodących). Odzwierciedla proporcje typowe dla rejonu uprzemysławianego, w którym w głównej mierze zatrudnienie znajduje męska siła robocza. Mężczyźni dominują też w migracjach na obszar rejonu. Dla struktury według płci ma to tę zasadniczą konsekwencję, iż zostają wyrównane współczynniki feminizacji i przekształcają się we współczynniki maskulinizacji (mężczyźni stanowili 72,6% ankietowanych).

2. Stwierdzono występowanie ścisłej zależności między strukturą według płci a poziomem wykształcenia. Dotyczyło to przewagi kobiet w poziomie wykształcenia średniego. W przedsiębiorstwach wiodących rejonu są one zatrudniane przede wszystkim na stanowiskach administracyjno-biurowych i pomocniczych, dla których wymagane jest przeważnie wykształcenie średnie.

3. Struktura według wieku badanej populacji potwierdza charakterystyczny dla rejonu uprzemysławianego proces "odmładzania społeczności lokalnej". W przedziale 21-35 lat znajdowało się około 74% ankietowanych. Wynika to z cechy siły roboczej, jaką jest mobilność. W stosunku do osób z wymienianej grupy wieku mniejsze znaczenie mają czynniki ograniczające.

4. Struktura respondentów według stanu cywilnego potwierdza wyniki analizy struktury według wieku. Zdecydowaną większość



ankietowanych stanowiły osoby młode w stanie wolnym lub członkowie młodych rodzin. Z nowym przedsiębiorstwem, a także z nowym miejscem zamieszkania wiążą oni nadzieję polepszenia warunków materialnych i socjalnych oraz szybkiego uzyskania mieszkania. Ze struktury według wieku wynika także liczba podjęć pracy respondentów. W 46,4% wypowiedzi było to pierwsze miejsce pracy. Najwyższy wskaźnik obserwowano wśród osób z wykształceniem zasadniczym, zaś najniższy - z wykształceniem średnim. Ma to związek ze specyficznym dla charakteryzowanego obszaru brakiem siły roboczej, o odpowiadających profilowi produkcji kwalifikacjach. Średni i wyższy dozór techniczny w ramach przeniesień służbowych, delegowany jest z innych rejonów o podobnym charakterze. Zjawisko to niesie za sobą szereg niekorzystnych konsekwencji, nie tylko dla kształtowania się załogi przedsiębiorstw, ale także dla tworzenia się nowej społeczności lokalnej. Budzi bowiem antagonizmy między przybyszami, którzy mogą szybko awansować zarówno w hierarchii zakładowej, jak i społecznej, a ludnością miejscową, która z uwagi na niedostateczne kwalifikacje, takich możliwości nie posiada.

5. W kwestii zainteresowania pracą, zdecydowana większość ankietowanych wypowiedziała się za tym, iż jest interesująca. Z tego też powodu ponad 90% respondentów nie określiło sposobów uatrakcyjnienia pracy. Ponadto również około 80% respondentów nie przejawiało chęci do zmiany miejsca pracy.

6. Podobnie w analizie wypowiedzi ankietowani pozytywnie oceniali wykonywany zawód, wyrażając pełne zadowolenie z jego wykonywania. Ma to związek z faktem, iż ponad 50% respondentów jako przyczynę wyboru zawodu określiło zamiłowanie. Zasadniczą jednak determinantą jest struktura według wieku ludności oraz podjęcie pracy w pierwszym przedsiębiorstwie po okresie nauki. Nie bez znaczenia w tym kontekście jest także stopień zainteresowania młodym pracownikiem, który ankietowani oceniali bardzo wysoko.

7. W aspekcie prezentowanej atrakcyjności miejsca pracy i wykonywanego zawodu, na jeszcze większą uwagę zasługują wypowiedzi ankietowanych na pytanie o podstawową przyczynę zmiany miejsca pracy. Osoby poddane badaniu wymieniały najczęściej niskie zarobki w poprzednim miejscu pracy (27,1%) i możliwość uży-

skania mieszkania w nowym miejscu pracy (23,3%), jako na dominujące przyczyny zmiany pracy. Wypowiedzi te nie były uzależnione od płci ogółu badanej zbiorowości, co świadczy o tym, iż praca w rejonie uprzemysławianym jest tak samo atrakcyjna dla kobiet jak i dla mężczyzn. Z punktu widzenia prezentowanych wypowiedzi należy stwierdzić, iż pracę w rejonie uprzemysławianym charakteryzują pewne specyficzne zjawiska na skutek działania określonych preferencji w sferze materialno-socjalnej, co przyciąga pracowników o różnych poziomach wykształcenia, strukturze według wieku i płci. Korzyści wynikające z pracy w rejonie przewyższają niedostatki wynikające z tytułu mniej niż proporcjonalnego rozwoju infrastruktury technicznej i społecznej. O znacznym stopniu zalet pracy w rejonie uprzemysławianym, w porównaniu do tych samych prac wykonywanych poza nim, świadczy z jednej strony fakt, iż aż 60% ogółu ankietowanych mogło znaleźć pracę w miejscu swojego zamieszkania, a mimo to zdecydowali się oni pracować w przedsiębiorstwach nowych. Z drugiej strony natomiast, tyleż samo osób podejmując pracę w zakładach wiodących rejonu zrealizowało w ten sposób umowy przedwstępne lub stypendia fundowane.